



14.03.12

Overenskomst (lønaftale)

mellem

DM – Dansk Magisterforening

og

AC-klubben i DM

Gældende fra

1. april 2011

Indholdsfortegnelse

SIDE

§ 1 OVERENSKOMSTENS OMRÅDE	3
Stk. 2 Andre medarbejdergrupper	3
Stk. 3 Ansatte under 8 timer /uge	3
Stk. 4 Organisationstilhør	3
§2 LØN.....	3
Stk. 2 Ansatte på gammel skala	4
Stk. 3 Lønregulering	4
Stk. 4 Drøftelse om særlig stillingskategori	4
§ 3 PENSION	4
Stk. 2 Pensionens størrelse	4
Stk. 3 Frivillig pensionsindbetaling.....	4
§ 4 MÆGLING OG VOLDGIFT.....	4
Stk. 2 Brud på overenskomsten	5
§ 5 IKRAFTTRÆDEN OG OPSIGELSE AF OVERENSKOMSTEN	5
Stk. 2 Gyldighed efter opsigelse.....	5
Bilag 1 Kriterier for medarbejdere på sluttrin	6



§ 1 OVERENSKOMSTENS OMRÅDE

Overenskomsten dækker kandidater fra universiteter og højere læresteder.

Ud over akademisk uddannet personale dækker overenskomsten også journalister og socialrådgivere, som er ansat i DM's sekretariat.

Stk. 2 Andre medarbejdergrupper

Andre medarbejdere kan omfattes af overenskomsten efter konkret aftale mellem udviklingschefen og tillidsrepræsentanten.

Stk. 3 Ansatte under 8 timer / uge

Ved ansættelse på deltid med mindre end 8 arbejdstimer (løntimer) pr. uge træffes forud for ansættelsen aftale mellem DM og medarbejdernes valgte tillidsrepræsentant.

Stk. 4 Organisationstilhør

Medarbejdere, der jævnfør stk. 1 og 2 er omfattet af overenskomsten, opfordres af parterne til at være medlem af en uddannelsesmæssigt relevant AC-organisation.

§2 LØN

Medarbejdere ansat efter den 31. marts 2004 indplaceres på følgende skala (ny skala) som pr. 31. marts 2011 er:

Skalatrín	Beregningsgrundlag
Trin 1	34.366,69
Trin 2	38.514,40
Trin 3	43.254,64
Trin 4	49.179,93
Trin 5	55.105,22
Trin 6	58.067,86

Alle skalatrín er 2-årige og for 37 timer / uge

Der er aftalt følgende lønstigninger i overenskomstperioden:

1. april 2012 reguleres lønnen med 1,7 %

Indplacering på lønskalaen forhandles ved ansættelsen af tillidsrepræsentanten. Samtidig aftales datoen for førstkommande oprykning til nærmeste højere trin.

Lønmæssig indplacering ved nyansættelse sker som udgangspunkt altid på skalatrín 1 – dog mindst på trin 3, hvis vedkommende har mindst 10 års relevant erhvervs erfaring i en stilling, som forudsætter akademisk uddannelse. Efter konkret forhandling mellem denne overenskomsts parter kan der aftales en anden placering - normalt ikke højere end trin 4.

I udgangspunktet er trin 6 sluttrin for alle. I det omfang ledelsen måtte mene, at en medarbejder ikke skal rykke op på trin 6, skal ledelsen konkret argumentere herfor, og der skal lægges en plan for, hvilke



initiativer der skal tages, for at den pågældende så på et senere tidspunkt rykker op på trin 6. Argumentationen skal ske i forhold til bilag 1.

Stk. 2 Ansatte på gammel skala

Ansatte før den 1. april 2004 fortsætter på den gamle skala, som pr. 31. marts 2011 er følgende:

Skalatrín	Beregningsgrundlag
Trin 1	38.670,58
Trin 2	45.115,67
Trin 3	51.560,79
Trin 4	58.005,85
Trin 5	60.545,50

Alle skalatrín er 2-årige.

Der er aftale følgende lønstigninger i overenskomstperioden:

1. april 2012 reguleres lønnen med 1,7 %

Medarbejdere på gammel skala kan selv vælge, om de vil overflyttes til ny skala.

Stk. 3 Lønregulering

Hvis ikke andet er aftalt, vil lønnen som minimum blive reguleret med den aftalte reguleringsprocent fra det samlede CFU-forlig det pågældende år.

Stk. 4 Drøftelse om særlig stillingskategori

Der nedsættes en arbejdsgruppe med repræsentanter for ledelsen og AC-klubben, som i løbet af 2011 udveksler synspunkter i forhold til muligheden for at indføre en særlig stillingskategori med særlige arbejdsvilkår ("chefkonsulenter").

§ 3 PENSION

Pr. 1. oktober 2007 etableredes en pensionsordning for ansatte på ny skala (dvs. ansatte efter 1. marts 2004). Midlerne anvises af DM til en af medarbejderen valgt pensionskasse/pensionskonto i pengeinstitut.

Stk. 2 Pensionens størrelse

1. april 2011 er pensionssatsen på 5 % for ansatte på ny skala.

Stk. 3 Frivillig pensionsindbetaling

Medarbejderen kan selv vælge, om der skal indbetales et højere pensionsbidrag end de 5 %, som DM anviser.

§ 4 MÆGLING OG VOLDGIFT

Enhver uenighed om forståelsen af denne overenskomst kan af hver af parterne søges bilagt ved mægling, eventuelt ved voldgift efter nedenstående regler:

Såfremt en af parterne forlanger det, skal striden søges bilagt ved et mæglingsmøde, der afholdes snarest muligt mellem parterne. Opnås der ikke ved denne mægling en løsning af striden, kan sagen af hver af parterne henvises til endelig afgørelse ved en voldgiftsret, der består af 4 medlemmer, hvoraf 2 vælges af AC-klubben og 2 af DM samt en opmand, der vælges af voldgiftsrettens medlemmer. Såfremt der ikke opnås enighed om valg af opmand, anmodes arbejdsrettens formand om at udpege denne.

Stk. 2 Brud på overenskomsten

Reglerne i stk. 1 finder tilsvarende anvendelse ved påstand om brud på overenskomst, idet mæglingsmødet dog skal afholdes senest dagen efter fremsættelse af begæring herom.

§ 5 IKRAFTTRÆDEN OG OPSIGELSE AF OVERENSKOMSTEN

Overenskomsten træder i kraft pr. 1. april 2011. Overenskomsten kan af parterne opsiges skriftligt med 3 måneders varsel til en 31. marts, dog tidligst 31. marts 2013.

Stk. 2 Gyldighed efter opsigelse

Selvom overenskomsten er opsagt, er nærværende overenskomst gældende indtil ny overenskomst er indgået, eller indtil en af parterne med 3 måneders varsel til den første i en måned kollektivt opsiger de for de enkelte medarbejdere gældende ansættelsesforhold, hvorefter det står parterne frit for at iværksætte strejke, blokade, lockout eller boykot.

Frederiksberg den 15. marts 2012



Direktør Christian Strøm
DM (Dansk Magisterforening)



Tillidsrepræsentant Øjvind Vilsholm
AC-klubben i DM

Bilag 1 Kriterier for medarbejdere på sluttrin

Som udgangspunktet er trin 6 sluttrin for alle. I det omfang ledelsen måtte mene, at en medarbejder ikke skal rykke op på trin 6, skal ledelsen konkret argumentere herfor, og der skal lægges en plan for, hvilke initiativer der skal tages, for at den pågældende så på et senere tidspunkt rykker op på trin 6.

Ledelsen kan vurdere, at en medarbejder har brug for kompetenceudvikling inden oprykning til trin 6, hvis ledelsen kan begrunde, at medarbejderen på væsentlige punkter ikke lever op til følgende kriterier:

- Medarbejderen kan selvstændigt (og på eget initiativ) udarbejde notater, andre teksttyper om komplicerede problemstillinger eller strategiske oplæg til eksempelvis Hovedbestyrelsen, sektorbestyrelser, til brug internt i sekretariatet eller i forhold til en videreudvikling af DM's ydelser.
- Medarbejderen kan varetage arbejdsopgaverne på eget område på højt niveau og dermed kunne fungere som faglig sparringspartner/overreference for kolleger med mindre erfaring.
- Medarbejderen kan varetage en specialistfunktion inden for dennes område samt sikre, at den nyeste og relevante information tilflyder øvrige kollegaer og leder.
- Medarbejderen udviser vilje og evne til at arbejde bredt inden for sekretariatets områder og tilegner sig ny viden, som sætter vedkommende i stand til at varetage opgaver inden for området uden væsentlig oplæring.
- Medarbejderen kan fungere som sparringspartner og rådgiver for det politiske niveau med respekt for sekretariatet i øvrigt.
- Medarbejderen demonstrerer høj arbejdsintensitet, uden at det går ud over kvaliteten.
- Medarbejderen kan fungere som projektleder i forhold til eksempelvis tværorganisatoriske eller andre betydningsfulde projekter.
- Medarbejderen kan selvstændigt og på eget initiativ initiere nye ydelser, tiltag eller procedure til gavn for medlemmerne eller som kan medvirke til at udvikle DM som arbejdsplads.
- Medarbejderen kan repræsentere DM udadtil og indgå i eksterne sammenhænge, som fremmer og underbygger DM's omdømme som en seriøs og resultatskabende organisation
- Medarbejderen har helhedsforståelse på såvel det faglige og organisatoriske som det politiske felt.